



**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI  
MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN  
PARIWISATA KAB. BOJONEGORO**

**TESIS**



**Oleh :**

**Muhammad Yusuf Anshori  
Nim. 22002081052**

**PROGRAM MEGISTER MANAJEMEN  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
2022**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja pegawai dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, dimana teknik penentuan sampel diambil dari semua anggota populasi yaitu semua pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab. Bojonegoro berjumlah 36 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) menggunakan aplikasi PLS versi 3.0.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab. Bojonegoro, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, adapun gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

*This research aims to describe the transformational leadership style, work motivation, employee performance and analyze the effect of transformational leadership style on employee performance, the effect of transformational leadership style on work motivation, the effect of work motivation on employee performance, and the influence of transformational leadership style on employee performance through work motivation.*

*The sampling technique used in this study used a saturated sample or census technique, where the sampling technique was taken from all members of the population, namely all employees of the Department of Culture and Tourism Kab. Bojonegoro numbered 36 employees. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis tool used is Structural Equation Modeling (SEM) analysis using the PLS version 3.0 application.*

*Based on the results of data analysis shows that the transformational leadership style has no significant effect on the performance of employees at the Department of Culture and Tourism Kab. Bojonegoro, while work motivation has a significant effect on employee performance, while transformational leadership style has a significant effect on work motivation, work motivation can mediate the effect of transformational leadership style on employee performance.*

**Keywords:** Transformational Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu tujuan jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Maka seringkali organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional, kegiatan sejumlah orang untuk mencapai tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab (Schein dalam Mangkunegara, 2009), yang akan menghasilkan kinerja organisasi merupakan bagian penting dari organisasi untuk mengukur efektivitas sumber daya manusia (Snell & Bateman, 2018; Fay & Lührmann, 2004; Hellriegel & Slocum, 2004)

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha untuk mendorong kinerja pegawainya, dengan harapan peningkatan kinerja tersebut mendorong tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai merupakan salah

satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Pegawai dalam menjalankan pekerjaan di organisasi dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya adalah adanya pemimpin yang mampu mengapresiasi dan memahami Pegawainya agar Pegawai termotivasi (Bodla et al., 2014),

Hasil penelitian Novac and Bratanov (2014), menyatakan bahwa persepsi umum masyarakat bahwa organisasi publik jarang mencapai tujuannya, pegawai tidak melakukan pekerjaan dengan benar dan tidak ada efisiensi dalam menggunakan sumber daya atau motivasi yang tepat dari Pegawai. Citra negatif dapat berupa proyeksi ketidakpuasan internal terhadap pembayaran, pengakuan, prospek karir, dan perilaku pemimpin.

Pemimpin memiliki peran penting dalam organisasi perusahaan, menurut Vadevelo et al. (2009) menyatakan bahwa efektivitas pemimpin dalam melakukan komunikasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Karakter dan kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung bagaimana gaya kepemimpinan yang dilakukan. Menurut hasil penelitian dari Tucuan's et al, (2014) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi Pegawai dan kinerja Pegawai. Serta motivasi Pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan bahwa Pegawai dapat mencapai kinerja yang sangat baik

dalam pekerjaannya itu merupakan wujud implementasi kepemimpinan transformatif dan motivasi Pegawai dari pemimpin perusahaan.

Perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Pentingnya gaya transformasional juga dikemukakan Bass dalam Yukl (2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Maskurochman *et all* (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Gerakan Pramuka Cabang Kwartal Se Jawa Timur. Berdasarkan pengamatan peneliti karena Ketua Kwartir Cabang kebanyakan menjabat sebagai Wakil Bupati/Waikota, sehingga intensitas pertemuan secara langsung untuk memberikan contoh kepada pegawai dirasa kurang.

Kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan transaksional. Dengan kepemimpinan ini, menurut Bass dalam Yukl (2010) menyebutkan bahwa para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Selain gaya kepemimpinan transformasional, dorongan atau motivasi juga menjadi hal yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja.



Penelitian Nurhuda dkk, (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja Pegawai, yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai yakni motivasi kerja. Sedangkan Lutfi dan Siswanto (2018) menghasilkan Temuan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai secara langsung. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara tidak langsung melalui variabel Motivasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudin (2008) diperoleh hasil bahwa ada pengaruh motivasi dan kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri. Motivasi Kinerja Pegawai merupakan hasil dari upaya perusahaan untuk meningkatkan karyawan (Beltran-Martin & Bou-Llusar, 2018). Ganta menyatakan motivasi dianggap sebagai faktor pendorong untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, motivasi karyawan dapat memberikan kepuasan dari karyawan. Sehingga kepuasan karyawan dapat diperoleh dari aspek kepemimpinan organisasi, kompensasi, dan pengetahuan manajerial (Ganta, 2014, & Shahzadi et al. 2014).

Peran motivasi yang sangat kuat dalam melakukan pekerjaan dapat menciptakan suatu keberhasilan organisasi dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Motivasi karyawan sendiri mengambil peranan penting dalam pengembangan

atau pertumbuhan semangat bekerja, ketertarikan, serta menjadi kesenangan tersendiri untuk mengoptimalkan pekerjaannya (Baskoro, Fuadi dan Kahfi, 2021).

Mangkunegara (2009), mendefinisikan motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Oleh karena itu, faktor motivasi perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena motivasi merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan memiliki banyak energi untuk melakukan aktivitas dengan kata lain dapat meningkatkan Kinerja Pegawai (Hidayat & Heryanto, 2019).

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab. Bojonegoro memiliki target kerja yang cukup banyak salah satunya dengan mengadakan kalender event kebudayaan dalam mempromosikan keunggulan dan wisata kab bojonegoro dari segi kebudayaan, tradisi serta keindahan Alam Kab Bojonegoro. Adanya pandemi covid-19 menjadi penghambat program kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab. Bojonegoro kurang optimal dari sisi penyelenggaraan event-event wisata dan kebudayaan dalam menarik jumlah wisatawan untuk hadir di Kab Bojonegoro.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik ingin melakukan sebuah penelitian terhadap pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab. Bojonegoro dengan judul "*Gaya Kepemimpinan Transformasional*



*Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Bojonegoro”.*

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi dari Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja pegawai ?
2. Apakah Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ?
3. Apakah Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Motivasi Kerja ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ?
5. Apakah Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

3. Untuk menganalisis Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.
4. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
5. Untuk menganalisis Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian diatas, peneliti berharap hasil penelitian ini nantinya memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Akademis

Diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan menjadi sumber referensi bagi yang membutuhkan.

2. Bagi Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Bojonegoro

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan evaluasi kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kab. Bojonegoro.

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari rumusan masalah yang didasarkan pada hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, bahwa:

1. Deskripsi pada Variabel dibawah ini dapat dilakukan peningkatan untuk lebih baik lagi dengan indikator penelitian yang sudah dijabarkan dalam bab sebelumnya, variabel-variabel penelitian ini meliputi:
  - a) Gaya Kepemimpinan Transformasional, variabel ini direfleksikan melalui beberapa indikator yaitu karismatik, inspirasional, pendekatan secara individual. Berdasarkan hasil statistik deskriptif diperoleh jawaban responden tertinggi terdapat pada indikator kharismatik dengan item pernyataan “Pemimpin di Dinas Kebudayaan dan pariwisata Kab Bojonegoro berwibawa”, sedangkan jawaban responden yang paling rendah terdapat pada indikator pendekatan secara individual dengan item pernyataan “pemimpin di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab

Bojonegoro memberikan perintah langsung kepada pegawai sesuai tanggung jawabnya”.

- b) Motivasi, variabel ini direfleksikan melalui beberapa indikator yaitu kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan hasil statistik deskriptif diperoleh jawaban responden tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan sosial dengan item pernyataan “sesama rekan kerja saya saling bekerja sama”, sedangkan jawaban responden yang paling rendah terdapat pada indikator kebutuhan penghargaan dengan item pernyataan “pemimpin di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab. Bojonegoro memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi”.
- c) Kinerja Pegawai, variabel ini direfleksikan melalui beberapa indikator yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Berdasarkan hasil statistik deskriptif diperoleh jawaban responden tertinggi terdapat pada indikator kemandirian dengan item pernyataan “saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya”, sedangkan jawaban responden yang paling rendah terdapat pada indikator kualitas kerja dengan item pernyataan “kualitas hasil pekerjaan bapak/ibu sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh kantor”.

2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif (tidak berpengaruh signifikan) terhadap kinerja pegawai.
3. Gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berpengaruh positif (berpengaruh signifikan).
4. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif (berpengaruh signifikan).
5. Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan secara statistik.

## 6.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan di dalam penulisan tesis ini. Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa saran untuk pertimbangan sebagai penyempurnaan, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi
  - 1) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain diluar motivasi kerja, untuk menunjukkan hal lain yang turut mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.
  - 2) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian jangka panjang agar instrument penelitian tidak hanya diambil dari kuisioner saja, tetapi menggunakan data-data yang lebih banyak.



## 2. Bagi Institusi atau pihak yang diteliti

Bagi Institusi atau pihak yang diteliti dalam hal ini Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab. Bojonegoro diharapkan segera mengevaluasi dan melakukan pengelolaan dengan baik untuk setiap variabel yang memiliki hasil statistik deskriptif dengan indikator yang mendapatkan skor terendah dari beberapa variabel yang terdapat dalam penelitian ini.

- 1) Gaya Kepemimpinan Transformasional, dengan jawaban responden yang paling rendah terdapat pada indikator pendekatan secara individual dengan item pernyataan “pemimpin di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab. Bojonegoro memberikan perintah langsung kepada pegawai sesuai tanggung jawabnya”. mendapatkan skor terendah dari indikator lainnya sehingga perlu diperhatikan oleh instansi terkait bahwa keefektifan dan efisiensi kinerja pegawai mempengaruhi perkembangan instansi.
- 2) Motivasi, dengan jawaban responden yang paling rendah terdapat pada indikator kebutuhan penghargaan dengan item pernyataan “pemimpin di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kab. Bojonegoro memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi” mendapatkan skor terendah dari indikator lainnya sehingga perlu diperhatikan oleh instansi bahwa kebutuhan penghargaan oleh pimpinan terhadap prestasi pegawai akan meningkatkan semangat pegawai untuk berkarya dan berprestasi lagi.

- 3) Kinerja Pegawai, dengan jawaban responden yang paling rendah terdapat pada indikator kualitas kerja dengan item pernyataan “kualitas hasil pekerjaan bapak/ibu sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh kantor” mendapatkan skor terendah dari indikator lainnya sehingga perlu diperhatikan instansi untuk meningkatkan kesadaran para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya agar selaras dengan tujuan, harapan, dan visi-misi instansi.



## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty Munandar,
- Bass, B. M. 2005 *Ebook Transformational Leadership*. New York: Psychology Press.
- Bodla, P. M. A., Ali, H., & Danish, R. Q. (2014). *Role of Spiritual Leaders in Enhancing Employee ' s Performance Role of Spiritual Leaders in Enhancing Employee ' s Performance*. January 2013
- Dewi, Sarita, Permata. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group). Jurnal Nominal/Volume I Nomor 1/Tahun 2012. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fay, D., & Lührmann, H. (2004). *Current themes in organizational change*. European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 13, pp. 113–119. <https://doi.org/10.1080/13594320444000029>
- Ghozali dan Hengky. 2015. *Partial Least Squares, Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heidjrachman dan Sua'ad Husnan, 2008, *Manajemen Personalia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Heidjrachman dan Husnan S, 2018. *Manajemen Personalia*, edisi keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Kharis, Indra. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 3 No 1. Maret 2015. Halaman 1-9.
- Kreitner, K. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

- Letti Rahma, 2017 Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Pupr Wilayah Iv Bandung Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mangkunegara, A.P. 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert. L. dan John. H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT . PLN ( PERSERO ) UPJ Semarang, 46–54.
- Mulyadi. 2015. Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat
- Mustafa dan Wijaya. 2012. *Panduan Teknik Statistik SEM & PLS dengan SPSS AMOS*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Nguyen, Ha Minh. 2019. *The Role of Transformational Leadership toward Work Performance through Intrinsic Motivation*. Vietnam.
- NOVAC ,Carmen and BRATANOV ,Crina Iulia (2014) *Management Dynamics in the Knowledge Economy ISSN:2286-2668 © College of Management (NUPSPA) & Tritonic Books Volume 2 no. 1, pp. 155-179; www.managementdynamics.ro*
- Nurkolis.2003. Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi", Grasindo
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Keorganisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi Ed.1. Jakarta : PT.Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P. Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15 (15th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Samsudin, Sadili, (2006).Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Jaya.
- Sarwono, Jonathan. 2015. Rumus-rumus Populer dalam SPSS 22 untuk Riset Skripsi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti, 2007. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung. Penerbit Mandar Maju

- Siagian . P, Sondang . 2003 Teori Dan Praktek kepemimpinan, Rineka Cipta :Jakarta
- Siagian, Sondang. 2004. Manajemen Abad 21. Jakarta : Bumi Aksara.
- Snell, S. A., & Bateman, T. S. (2018). *Management: Leading & Collaborating in a Competitive World (13th, berilu ed.)*. Retrieved from <https://books.google.com.ua/books?id=aCVoswEACAAJ>
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung Alfabeta.
- Sunyoto, Ashar. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta : UI Press.
- Sunyoto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit. PT. Buku Seru.
- Wahyudi, Amin. 2004. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etika Kerja Islam terhadap Performansi Kerja para Staff Pengajar pada Perguruan Tinggi di Surakarta dengan Basis Institusi sebagai Variabel Moderator. Jurnal prespektif, vol 9, No 2 Desember.
- Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja Jakarta : Rajawali Pers.
- Widoyoko, Eko Putro. 2012. Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi,2010, Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi, Jakarta:Kencana.
- Yukl, Gary. 2010. *Leadership in Organization*. Alih Bahasa oleh Udaya Jusuf: Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Prehallindo.